

CENTRO STUDI UILCA ORIETTA GUERRA

Aderente a UNI Global Union

FORMAZIONE NEL SETTORE BANCARIO



CONTRIBUTO AL DIBATTITO

GIUGNO 2019



uilca@uilca.it

uilca@pecert.uil.it

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



www.uilca.it

Il mercato del lavoro nel terzo millennio si presenta completamente diverso rispetto a quello del 1900. La globalizzazione ha cambiato i rapporti economici mondiali trasformando l'Asia nella fabbrica del mondo con l'inevitabile ridimensionamento dell'industria europea che è stata la protagonista dell'economia mondiale nel secolo scorso assieme agli Stati Uniti d'America. Questo processo ha innescato una ridefinizione del modo di produrre, di cosa e dove produrre, cambiando i ruoli e le mansioni all'interno delle fabbriche e degli uffici.

Il tessuto economico che si presenta oggi in Italia a seguito della crescita economica asiatica e della crisi finanziaria del 2008 evidenzia la fine del modello economico imperniato sulla grande concentrazione di Lavoratrici e Lavoratori in una stessa unità produttiva. Con il conseguente sviluppo di un indotto di piccole e medie imprese legate alla grande impresa che anticipavano le attuali catene di valore globale. In quel mondo, salvo i casi di crisi aziendali i Lavoratori svolgevano sovente la stessa mansione per tutta la loro vita lavorativa, adeguandosi alle lente evoluzioni tecnologiche in maniera graduale e senza traumi. Oggi quel procedere evolutivo lineare è stato sconvolto dalla velocità dei cambiamenti tecnologici, dall'allocatione degli impianti produttivi fuori dall'Italia, dalla minore e differente domanda di manodopera. Motivo per il quale diventa necessario attuare un check up del mondo del lavoro, verificando le figure professionali che servono, le competenze possedute e il luogo dove allocare la produzione.

Deve necessariamente seguire questa evoluzione anche la normativa sul mercato del lavoro che appare talvolta non aderente alla realtà produttiva. Diventa importante sotto questo aspetto il dialogo fra i regolatori come il Parlamento, il Governo e gli Organismi comunitari Europei, le parti sociali come le Organizzazioni Sindacali e datoriali perché senza la cooperazione non si potranno avere né imprese competitive né Lavoratrici e Lavoratori soddisfatti.

Il ruolo del CCNL in Italia non è stato solo quello di garantire un aumento salariale, ma anche di sviluppare un confronto fra le parti sociali che ha permesso ad esempio di normare elementi quali la contrattazione di secondo livello che ha poi favorito la



diffusione del welfare aziendale, le politiche sul lavoro che hanno facilitato l'istituzione dei fondi di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale e accompagnato le persone al pensionamento, evitando la disoccupazione. Inoltre normare aspetti della vita aziendale quali avanzamenti di carriera, orari di lavoro, sicurezza, formazione evidenziano come si possa superare il livello minimo di tutela garantito dalla legge adattandolo alle esigenze del settore e delle imprese senza affossare il sistema economico e sociale.

La centralità dei corpi intermedi è fondamentale nell'attuare un progressivo miglioramento della società, abolirli o limitarli con norme quali il salario minimo significa non cogliere il valore del lavoro che non è solo denaro. Per esempio, riteniamo inutile alzare il salario di un Lavoratore per legge e non mettere ad esempio un vincolo alla possibilità di essere trasferito da un sito produttivo all'altro: tale accrescimento potrebbe essere assorbito dall'aumento dei costi di trasferimento e rendere vano l'incremento di salario. Per questo i CCNL hanno una funzione di tutela complessiva del rapporto di lavoro.

Il settore finanziario italiano seppur con tempi e modi differenti rispetto al sistema industriale ha percorso il sentiero dell'innovazione e dell'evoluzione oltre a quello della crisi economica, con la differenza che non vi è stato per il momento uno spostamento all'estero della produzione finanziaria. Sicuramente lo scarso ottimismo digitale delle persone e la scarsa digitalizzazione del Paese costringono le imprese del credito ad appoggiarsi ancora alle filiali, tuttavia l'evoluzione verso le banche on line, lo sviluppo delle app nel mobile banking evidenziano come l'offerta dei servizi bancari possa essere erogata in futuro da qualsiasi luogo, senza dunque legami con la territorialità, con gli unici limiti della conoscenza della lingua e della competenza per i fornitori di servizi. Le competenze diventano dunque il vero motore di crescita economica, di difesa e d'incremento dei posti di lavoro nel nostro paese. La formazione sarà nel futuro molto più importata di quanto non lo è stata nel passato, ma dobbiamo considerare un aspetto non secondario, che è la demografia. Oggi l'Italia è uno dei paesi demograficamente più vecchi al mondo e nel mercato del lavoro questo si riflette sia sulla produttività, sia nell'apprendere nuove conoscenze. Per questo

uilca@uilca.ituilca@pecert.uil.it

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store

www.uilca.it

dovremmo studiare nuovi processi lavorativi e di formazione per migliorare la vita delle persone nei posti di lavoro.

Nel settore bancario nel 2018 i dati che emergono nelle dichiarazioni consolidate non finanziarie mostrano che le ore medie di formazione erogate per i vari livelli professionali e di genere sono comprese fra le 32 le 50 ore medie annue (fig.2).

fig.2

ORE MEDIE DI FORMAZIONI AL 31/12/2018	ORE MEDIE									
	DONNE DIRIGENTI	DONNE QUADRI	DONNE IMPIEGATI	UOMINI DIRIGENTI	UOMINI QUADRI	UOMINI IMPIEGATI	TOTALE DIRIGENTI	TOTALE QUADRI	TOTALE IMPIEGATI	TOTALE
CREDITO VALTELLINESE	5	50	39	19	49	49	18	49	45	n.d
CREDITO EMILIANO SPA	30	45	53	34	46	52	34	45	52	n.d
CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO	43	62	48	19	66	74	22	65	57	60
VOLKSBANK	80	68	64	52	68	64	56	68	64	n.d
BANCO DESIO	36	50	45	35	47	46	35	48	46	46
BANCA POPOLARE DI SONDRIO SCA	0	18	28	23	40	45	23	38	41	n.d
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA SPA	45	56	43	38	53	37	n.d	n.d	n.d	92
BANCO BPM	21	48	43	25	51	42	25	50	43	45
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	44	61	53	42	60	51	42	60	52	54
UNIONE DI BANCHE ITALIANE SCA (UBI)	30	61	57	39	63	53	39	63	55	58
INTESASANPAOLO SPA	39	40	43	31	37	41	33	38	42	40
di cui INTESASANPAOLO SPA ITALIA	27	39	41	25	38	39	25	38	40	39
UNICREDIT SPA	40	24	33	22	24	36	26	24	34	33
MEDIA SEMPLICE	34	49	46	32	50	49				

Questo dato evidenzia come 4 o 7 giorni all'anno di formazione possono solamente permettere di avere un aggiornamento o una manutenzione ordinaria delle proprie competenze ma non sono assolutamente sufficienti per preparare le skill necessarie per i lavori del futuro. Come, dove, quando si formeranno allora le nuove figure professionali che serviranno nel settore finanziario?

Per questo è importante analizzare quali sono gli ostacoli che limitano l'accesso alla formazione, per individuare delle soluzioni "win-win" e i dati raccolti dall'Eurostat nel 2016 (fig.3) ci offrono alcuni elementi di riflessione interessanti.

In Italia il 48% dei Lavoratori ritiene di non aver bisogno di formazione. Perché allora le Organizzazioni Sindacali chiedono sempre di erogare più formazione nelle richieste contenute nelle piattaforme contrattuali? Perché i datori di lavoro richiedono persone preparate e affermano di non trovarne? Forse i manager non conoscono le skill dei loro dipendenti o dovremo, indagare se realmente quasi la metà dei Lavoratori italiani, non solo del settore finanziario sia sufficientemente formato, o vi sia un loro errore di percezione su questo tema. Favorire la consapevolezza delle proprie competenze è altrettanto importante che fornire preparazione.



fig.3

OSTACOLI ALLA FORMAZIONE	NESSUN BISOGNO (ULTERIORE) ISTRUZIONE O FORMAZIONE	COSTI	NON SUPPORTO DEL DATORE DI LAVORO O SERVIZI PUBBLICI	RESPONSABILITA' FAMILIARI	DISTANZA	SALUTE O ETÀ	NESSUNA OFFERTA FORMATIVA O ADEGUATA	ALTRE RAGIONI PERSONALI	ALTRO
GEO	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2.016,00
European Union - 28	59,60	6,10	3,50	7,80	1,20	2,90	2,20	3,40	13,30
Euro area 19	60,10	5,30	3,80	7,20	0,90	3,10	2,60	3,20	13,80
Belgium	40,70	4,60	3,60	10,50	2,10	8,60	3,30	3,80	22,80
Bulgaria	88,60	2,40	0,60	0,80	0,60	0,70	0,90	-	5,40
Czechia	68,90	3,00	1,00	7,30	0,70	2,90	1,60	11,40	3,20
Denmark	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	1,80	2,10	1,50	n.d
Germany	81,50	2,30	2,70	4,00	-	1,00	1,60	1,30	5,60
Estonia	63,90	4,20	1,00	5,90	1,20	4,00	4,10	3,80	11,90
Ireland	41,30	9,20	1,40	21,00	1,70	4,70	2,40	4,30	14,00
Greece	30,80	7,30	0,90	20,40	2,20	9,70	7,80	7,20	13,70
Spain	57,30	7,30	3,60	10,40	0,80	2,90	1,70	3,70	12,30
France	59,00	3,30	8,20	1,70	0,60	4,00	1,80	2,20	19,20
Croatia	53,90	10,90	2,70	7,00	2,00	5,10	-	4,60	13,80
Italy	48,00	8,40	2,00	10,80	1,30	2,70	4,90	5,50	16,40
Cyprus	28,90	15,00	0,70	27,00	2,20	3,20	6,40	4,60	12,00
Latvia	44,40	14,60	1,90	7,10	2,70	5,10	7,20	6,10	10,90
Lithuania	82,40	4,30	-	2,90	-	2,30	1,00	1,80	5,30
Luxembourg	33,30	7,20	4,10	15,90	1,30	8,50	3,90	7,70	18,10
Hungary	78,40	4,40	0,80	3,00	1,30	2,20	1,30	0,70	7,90
Malta	53,70	3,10	1,30	14,10	-	4,10	1,10	2,40	20,20
Netherlands	49,00	5,70	2,40	9,00	-	4,60	1,40	4,30	23,60
Austria	51,30	4,30	3,40	12,50	1,50	4,20	3,70	3,60	15,50
Poland	62,10	5,10	2,30	11,80	0,50	3,60	1,90	4,20	8,50
Portugal	34,10	10,70	6,00	10,10	2,40	5,80	5,40	5,20	20,30
Romania	62,00	8,70	2,10	7,00	0,90	7,70	1,30	2,50	7,80
Slovenia	55,90	13,10	1,90	6,90	1,60	2,30	2,10	3,80	12,40
Slovakia	66,20	5,20	-	7,80	-	4,70	1,50	4,10	10,50
Finland	42,50	5,50	5,50	8,80	4,50	6,60	4,40	4,10	18,10
Sweden	64,50	3,40	3,50	7,00	1,40	3,00	3,80	2,90	10,50
United Kingdom	45,20	12,00	4,80	11,50	3,80	3,90	1,00	3,10	14,70
Norway	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Switzerland	57,60	6,40	2,10	6,50	0,80	2,90	1,70	2,20	19,80
North Macedonia	73,50	11,60	1,70	4,30	0,70	1,30	0,20	2,90	3,80
Albania	43,40	20,00	3,80	12,90	2,90	5,30	2,50	3,90	5,30
Serbia	53,00	16,70	1,30	8,90	1,80	3,20	7,50	0,70	6,90
Turkey	46,90	3,00	0,90	26,70	3,40	7,40	1,90	1,00	8,80
Bosnia and Herzegovina	74,60	6,60	1,00	3,50	0,90	3,40	-	4,70	5,30

fonte: EUROSTAT Main obstacle to participation in education and training [trng_aes_179]- up 07-03-2019

Dai dati (fig.3) emerge inoltre che uno degli ostacoli che limitano l'accesso alla formazione in Italia sono i costi della formazione. Lo sviluppo dell'e-learning ne ha permesso l'abbattimento, ma questa metodologia si scontra con la scarsa dimestichezza di apprendere dei Lavoratori attraverso l'interazione con le piattaforme on line. La formazione in aula non è necessariamente sempre la più adatta forma d'insegnamento, per cui si dovranno riadattare contenuti e metodi d'insegnamento per le piattaforme di e-learning affinché tutti i mezzi di formazione siano fruibili da tutti e incentivare con contributi la formazione.

Altro importante ostacolo in Italia alla formazione sul quale riflettere è la presenza delle responsabilità familiari (10,8%) che impediscono di accedere alle nuove

conoscenze. Questo è un elemento che è molto legato alla maggiore o minore presenza di strutture o enti che possano accudire i bambini o gli anziani mentre le persone frequentano i corsi, inoltre i salari bassi spesso impediscono alle persone di formarsi perché devono impiegare il tempo in altri lavori per accrescere il reddito disponibile. Risolvere questi ostacoli non può essere solo una questione fra parti sociali o fra datore di lavoro e dipendente, ma vi deve essere la presenza dello Stato, che favorisca il welfare e potenzi il ruolo della scuola.

Oggi nell'Europa a 28 e anche in Italia (fig. 4) un terzo della formazione è erogata dai datori di lavoro e circa il 50 % da istituti formativi (scuola), mentre le associazioni datoriali in Italia erogano il 7,5% della formazione e i sindacati solo lo 0,60%. Bisogna potenziare la partnership fra impresa e istituti formativi in maniera tale da rispondere velocemente alle esigenze formative delle imprese e mettere quest'ultime in contatto con le sperimentazioni e innovazione che il mondo accademico progetta ma che non trasforma in prodotti commercializzabili.

Quali scenari si disegnano nella formazione con l'arrivo dell'intelligenza artificiale e delle machine learning nei posti di lavoro? Che tipo di formazione servirà ai lavoratori se quella "ordinaria" la imparano i robot?

Per il futuro potrebbe essere necessario potenziare la formazione attraverso le associazioni poiché la vita media delle imprese si accorcia, comprese quelle finanziarie, la mobilità dei Lavoratori aumenta, per cui ripartire i costi della formazione nel sistema produttivo nella sua complessità potrebbe essere un modo per incentivarla a vantaggio di tutti.

Il settore finanziario nonostante gli investimenti tecnologici che sostituiranno i Lavoratori dovrà investire molto nel capitale umano per aprirsi ai mercati esteri, soprattutto verso l'Asia poiché è lì che vi è la maggior creazione di ricchezza, per cui la diffusione delle reti internet aprono un mercato nuovo. Per questo la formazione è fondamentale. Inoltre la complessità dell'economia rende sempre più necessario per i clienti affidarsi a dei professionisti per la gestione del denaro e probabilmente non



saranno sufficienti 280 mila bancari per poter soddisfare le nuove esigenze di 60 milioni d'italiani. Se insegnassimo il cinese ai bancari italiani avremmo un potenziale di 1 miliardo di risparmiatori in Cina da consigliare. La conoscenza crea business.

fig.4

CHI EROGA LA FORMAZIONE	ISTITUTI DI FORMAZIONE es SCUOLA	ISTITUTI DI FORMAZIONE es CORSI PRIVATI	FORNITORI DI SERVIZI ALL'IMPRESA	BIBLIOTECHE - MUSEI - MINISTERI	DATORE DI LAVORO	ASS. DATORI DI LAVORO - CAMERE DI COMMERCIO	SINDACATI	ASSOCIAZ. NON PROFIT	INDIVIDUI es: LEZIONI PRIVATE	ALTRO
GEO	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
European Union - 28	7,60	17,70	9,40	3,40	35,40	4,20	1,10	6,70	6,00	8,50
Euro area 19	7,70	18,30	9,70	4,00	33,20	4,60	1,30	8,10	6,00	7,10
Belgium	11,00	11,30	12,80	5,60	33,90	1,70	0,80	9,20	4,40	9,30
Bulgaria	3,20	17,50	3,60	3,90	63,50	4,20	1,70	-	2,30	0,10
Czechia	6,70	35,40	6,30	2,80	32,00	1,90	-	1,20	12,50	1,20
Denmark	17,60	15,50	8,60	2,90	32,00	2,00	4,20	3,30	1,30	12,60
Germany	3,30	14,30	13,60	0,90	39,70	8,40	1,70	5,40	10,10	2,60
Estonia	11,70	24,40	6,10	2,70	31,90	-	7,40	10,40	1,30	4,10
Ireland	11,60	14,20	12,60	3,10	33,90	7,40	-	2,50	7,60	7,10
Greece	13,10	17,90	4,20	-	17,00	4,90	-	6,90	19,10	16,90
Spain	16,20	14,20	3,70	7,60	27,20	4,20	2,80	6,20	3,80	14,10
France	2,90	23,00	6,70	3,80	29,20	1,30	0,80	17,10	6,50	8,70
Croatia	12,40	20,30	9,60	5,90	30,80	10,50	-	4,50	3,50	2,50
Italy	12,00	17,80	9,20	5,90	32,80	7,50	0,60	3,20	3,20	7,80
Cyprus	5,20	14,20	12,80	22,60	29,40	-	4,50	4,70	6,20	0,40
Latvia	6,10	22,90	11,80	3,40	34,70	3,60	-	1,50	2,40	13,60
Lithuania	20,10	24,30	8,20	3,00	12,60	15,20	-	1,70	8,60	6,30
Luxembourg	12,50	22,00	6,00	3,20	28,40	3,70	-	5,50	3,10	15,60
Hungary	4,10	13,00	3,80	1,80	57,90	7,70	-	3,30	3,30	5,10
Malta	16,30	15,80	10,20	3,30	34,60	2,00	-	4,50	3,80	9,50
Netherlands	3,80	21,50	14,90	4,30	35,70	1,10	-	6,30	6,70	5,70
Austria	10,40	25,90	10,20	3,80	28,50	5,20	1,10	7,90	4,70	2,30
Poland	8,60	48,70	8,00	1,10	23,20	1,40	-	2,00	2,40	4,60
Portugal	7,40	21,30	11,00	3,10	39,60	3,20	0,50	4,10	2,00	7,80
Romania	5,00	28,60	8,60	-	45,50	-	-	-	4,30	8,00
Slovenia	13,70	36,70	7,20	3,90	14,80	4,50	-	8,30	0,90	10,00
Slovakia	8,50	16,50	12,40	2,00	48,80	3,10	-	1,20	3,60	3,90
Finland	23,10	9,10	3,10	1,40	39,20	1,10	3,10	12,30	1,80	5,80
Sweden	9,80	5,10	22,10	1,60	32,90	3,30	-	2,00	6,10	17,10
United Kingdom	6,20	5,80	7,80	1,20	46,90	2,60	-	3,40	8,00	18,10
Norway	7,70	12,20	10,30	-	34,70	5,40	2,60	2,40	2,90	21,80
Switzerland	6,80	18,70	7,10	2,30	30,40	4,80	0,90	5,10	7,70	16,20
North Macedonia	16,40	30,70	4,80	5,90	24,50	9,00	-	2,60	-	6,10
Albania	10,70	17,30	-	-	37,70	-	-	-	5,00	29,30
Serbia	9,60	14,50	3,60	3,30	51,50	5,80	-	3,30	3,10	5,30
Turkey	8,30	24,80	6,80	4,40	45,20	2,10	-	3,90	2,80	1,70
Bosnia and Herzegovina	18,10	29,20	5,70	3,10	27,10	3,80	-	3,20	-	9,80

fonte: EUROSTAT Distribution of non-formal education and training activities by provider [trmg_aes_170] - up 07-03-2019



uilca@uilca.it

uilca@pecert.uil.it

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



www.uilca.it